



TASA-ARVOLAKI, SYRJINTÄ JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS



TASA-ARVOLAKI, SYRJINTÄ JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

TASA-ARVOLAKI, SYRJINTÄ JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

ISBN 978-952-00-3715-4 (nid.)

ISBN 978-952-00-3716-1 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3716-1

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3716-1>

www.stm.fi/julkaisut

Etukannen kuva: Jenny Martikainen

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasu: VNHY/julkaisutuotanto

Paino: Edita Prima, 2015

Sisällys

JOHDANTO	7
Tietoa sukupuolen moninaisuudesta	7
TASA-ARVOLAKI JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS	11
Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä	12
Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä	13
MITEN TOIMIA SYRJINTÄTILANTEESSA?	15
Tukea ja apua.....	15
Selvityspyyntö työnantajalle tai oppilaitokselle	16
Valvonta ja oikeudellinen neuvonta	16
Syrjintää kokeneen mahdollisuus saada hyvitystä	16
Rikosilmoituksen tekeminen	16
YHTEENVETO	18
LISÄTIETOA	18



Kuva: Aleksi Rinta-Kaupila

Johdanto

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintää esiintyy kaikkialla yhteiskunnassa, niin työelämässä, opiskellessa, arjen asioinnissa kuin viranomaistoiminnassakin.

Mitä hyötyä tasa-arvolaista (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986) on, jos epäilee syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella? Tämä esite tarjoaa tietoa tasa-arvolaissa kielletystä syrjinnästä ja siitä, kuinka toimia syrjintätilanteissa.

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tämä esite ei käsittele syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Tietoa sukupuolen moninaisuudesta

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan, että jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoleen liitettyjä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Kaikilla on toisaalta väestörekisteriin merkittynä sukupuoleksi nainen tai mies.

Tasa-arvolaissa käytetään seuraavia määritelmiä:

- Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan.
- Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.
- Tasa-arvolaissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisten tai miehen.

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiittejä, muunsukupuolisia (transgender) ja intersukupuolisia henkilöitä. Joskus käytetään yhteisnimitystä transihminen, jolla tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia ja transvestiittejä. Ihmisistä, jotka eivät kuulu mihinkään sukupuolivähemmistöön, käytetään joskus nimitystä cis-sukupuolinen.



Sukupuolivähemmistöt eivät ole yhtenäinen ryhmä

Ihmiset voivat käyttää monia eri nimityksiä kertoessaan omasta sukupuoli-identiteetistään. Nämä nimitykset ja niiden määritelmät muuttuvat ajan kuluessa.

Transsukupuolisuus määritellään usein niin, että ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan, ja tähän liittyy usein sukupuoliristiriidan kokemuksia.

Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen kehoaan tai toisten hänessä näkemää sukupuolta. Väestörekisterissä oleva sukupuolimerkintä voidaan vaihtaa tietyin laissa säädetyin edellytyksin. Sukupuoliristiriitaa kokevien on mahdollista myös korjauttaa kehoaan esimerkiksi hormonien avulla ja kirurgisesti. Useimmat transsukupuoliset ovat sukupuoli-identiteetiltään naisia tai miehiä.

Kaikki ihmiset eivät koe olevansa naisia eivätkä miehiä. He saattavat kuvata itseään esimerkiksi sanoilla muunsukupuolinen tai transgender.

Transvestiiteiksi itseään saattavat kutsua henkilöt, jotka voivat eläytyä eri sukupuoliin ajoittain, esimerkiksi pukeutumisen avulla.

Intersukupuolisuudella viitataan useimmiten siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät synnynnäisesti ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Lisätietoa sukupuolivähemmistöistä ja laajemmin termejä Setan Transtukipisteen sivuilta: www.transtukipiste.fi.



Tasa-arvolaki ja sukupuolen moninaisuus

Nuorella oli sovittuna tapaaminen TE-toimistoon, tarkoituksena oli keskustella työnhausta. Nuoren virallinen nimi oli sukupuoli-neutraali ja hänen sukupuolen ilmaisunsa tulkittiin useimmiten pojaksi. Virkailija tarkisti hänen henkilöllisyystodistuksensa, sen mukaan nuori oli nainen. Virkailija ei uskonut, että nuori olisi se henkilö, joksi hän esittäytyi. Nuori poistui paikalta pettyneenä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolakiin sisältyvien sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltöjen tarkoituksena on ennen muuta turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Syrjinnän ennaltaehkäisyyn on syytä kiinnittää huomiota, sillä sukupuolivähemmistöt ovat melko näkymättömiä yhteiskunnassa, eikä sukupuolen moninaisuuteen välttämättä osata suhtautua luontevasti. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäiseminen parantaa kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

Tasa-arvolaisissa kielletty syrjintä

Yleinen syrjinnän kieltö koskee kaikkia yhteiskuntaelämän alueita. Vain yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet ja uskonnonharjoitus on jätetty ulkopuolelle.

Kiellettyä syrjintää on:

- eri asemaan asettaminen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, tai ras-kaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn perusteella (välitön syrjintä)
- neutraalilta vaikuttava menettely, josta tosiasiaa aiheutuu epäedullisempi asema sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (välillinen syrjintä)
- eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (myös välillistä syrjintää)
- käsky tai ohje syrjiä
- syrjintä henkilön oletetun sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi (oletukseen perustuva syrjintä)
- syrjintä johonkuhun toiseen liittyvän syyn vuoksi (läheissyrjintä)
- sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä

Erityiset syrjinnän kiellot määrittelevät erikseen sen, mikä on kiellettyä syrjintää työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden saatavuudessa ja tarjonnassa.

Työnantajalla, oppilaitoksella, etujärjestöllä ja tavaroiden tai palvelujen tarjoajalle on velvollisuus puuttua seksuaaliseen häirintään ja sukupuoleen perustuvaan häirintään siitä tiedon saatuaan. Häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua käytöstä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri ja siten loukataan henkilön koskemattomuutta

Myös työnantajan ja tavaroiden ja palveluiden tarjoajan vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää. Tämä tarkoittaa, että henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan siksi, että hän on vedonnut tasa-arvolakiin tai osallistunut syrjintäasian selvittämiseen.

Erityisten syrjintäkieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä käräjäoikeudessa.

Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten sekä työnantajien on ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Syrjinnän ennaltaehkäisy on otettava huomioon oppilaitoksen ja työpaikan tasa-arvosuunnittelussa. Syrjinnän ennaltaehkäisy voi sisältää etukäteen suunniteltuja toimintamalleja, joiden avulla puututaan syrjintätilanteisiin ja tarjotaan tukea syrjintää kohdanneille.

Esimerkkejä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemasta syrjinnästä:

- Työnantaja kieltäytyy palkkaamasta henkilöä siksi, että hän olettaa, ettei nykyinen henkilöstö halua sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä työkavereikseen
- Irtisanominen tai epäedulliseen asemaan asettaminen työtehtävien jaossa sen vuoksi, että henkilö on sukupuolenkorjausprosessissa
- Sukpuolivähemmistöjen vähättely tai halventava puhe toisen henkilön sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta
- Palvelun epääminen tai palkankorotuksen poisjättäminen sen vuoksi, että henkilö on vedonnut oikeuksiinsa
- Opettajan puuttumattomuus loukkaaviin vitseihin tai kiusaamiseen, joka johtuu siitä, että henkilö kuuluu johonkin sukupuolivähemmistöön
- Hoitolaitos ei hyväksy transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteettiä esimerkiksi vaatteita ja vapaa-ajan ohjelmaa valittaessa



Miten toimia syrjintätilanteessa?

Mies työskenteli asiantuntijatehtävissä. Työpaikalla tuli ilmi, että hän oli käynyt edellisellä viikolla teatterissa naiseksi pukeutuneena. Pari työkaveria ivaili miehelle tästä jatkuvasti. Mies pyysi apua luottamusmieheltä, ja he menivät yhdessä johtajan puheille. Kiusaaminen saatiin loppumaan.

Syrjintäasiaa kannattaa yleensä ensin pyrkiä selvittämään siellä, missä syrjinnäksi epäilty tilanne tai menettely tapahtui. Jos mahdollista, asiasta kannattaa ensin keskustella sen tahon kanssa, joka on vastuussa epäilystä syrjinnästä. Tarvittaessa voi pyytää tukea ja apua asian selvittämiseen.

Tukea ja apua

Työelämässä voi kääntyä esimiehen, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. Heidän on puuttava syrjintään. Apua voi pyytää myös ammattiliitosta tai työnantajan edustaja työnantajaliitosta.

Oppilaitoksessa voi kääntyä opettajan, muun oppilaitoksen työntekijän tai johdon puoleen. Myös oppilaitoksen oppilaskunnalta voi pyytää apua. Varsinkin isommissa oppilaitoksissa on usein myös tasa-arvovastaava, jonka puoleen voi kääntyä. Kouluterveydenhuollosta voi saada tukea.

Viranomaisen asiakkaana voi ottaa yhteyttä asiakaspalvelijoiden lisäksi organisaation johtoon. Viranomaisen päätöksestä voi yleensä valittaa tai siitä voi kannella toimintaa valvovalle viranomaiselle.

Kaupallisen palvelun asiakkaana voi pyytää paikalle toisen asiakaspalvelijan tai esimiehen tai ottaa yhteyttä yrityksen johtoon.

Lisätietoa ja tukea saa myös kansalaisjärjestöjen kautta. Suomessa näitä ovat etenkin Seta ry (www.seta.fi), Setan Transtukipiste (www.transtukipiste.fi), Trasek ry (www.trasek.fi) ja DreamWearClub ry (www.dreamwearclub.net).

Selvityspyyntö työnantajalle tai oppilaitokselle

Työnantajan, oppilaitoksen ja muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on annettava kirjallinen selvitys työnhakijalle, työntekijälle tai opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi.

Valvonta ja oikeudellinen neuvonta

Tasa-arvovaltuutettu (www.tasa-arvo.fi) antaa ohjeita ja neuvoja henkilöille, jotka epäilevät joutuneensa tasa-arvolaissa kielletyn syrjinnän kohteeksi. Tasa-arvovaltuutettu antaa tietoja myös lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä. Jos tasa-arvovaltuutettu huomaa, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, hänen on pyrittävä estämään se ohjeistamalla.

Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa yhteyttä myös silloin, kun syrjintä johtuu useammasta perusteesta (moniperustainen syrjintä). Jos asia kuuluukin yhdenvertaisuuslain piiriin, tasa-arvovaltuutettu ohjaa asian eteenpäin. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu (www.ofm.fi), yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (www.tyosuojelu.fi).

Jos kyseessä on työturvallisuuslaissa (738/2002) kielletty häirintä tai työsopimuslain (55/2001) vastainen menettely, voi ohjeita ja neuvoja työpaikalle pyytää työsuojeluviranomaiselta.

Oikeudellista neuvontaa saa myös asianajajilta, tai vähävaraiset voivat ottaa yhteyttä oikeusaputoimistoon (www.oikeus.fi/oikeusapu).

Syrjintää kokeneen mahdollisuus saada hyvitystä

Työelämää, oppilaitoksia, etujärjestöjä sekä tavaroiden ja palvelujen tarjontaa koskevien tasa-arvolain syrjintäkieltojen rikkomisesta voi saada hyvitystä, mutta se edellyttää hyvityskanteen nostamista käräjäoikeudessa.

Syrjintätapausten käsittelyssä noudatetaan niin sanottua jaettua todistustaakkaa. Syrjintää epäilevän on saatettava todennäköiseksi, että syrjinnän kieltoa on rikottu. Jos syrjintäolettaja syntyy, toisen osapuolen on osoitettava, että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta.

Rikosilmoituksen tekeminen

Jos epäilee rikosta, voi tehdä rikosilmoituksen poliisille.



Kuva: Tuulikki Holopainen

Yhteenveto

Eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi ja häirintä on kiellettyä. Viranomaisten, oppilaitosten ja työnantajien on myös ennaltaehkäistävä syrjintää.

Syrjintätilanne kannattaa pyrkiä ratkaisemaan siellä, missä syrjintä tapahtui. Viime kädessä voit hakea syrjinnästä hyvitystä nostamalla kanteen käräjäoikeudesta.

Tasa-arvovaltuutettu antaa tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä sekä ohjeita ja neuvoja syrjintää epäileville. Apua ja tukea voit saada myös kansalaisjärjestöiltä, ja tilanteesta riippuen esimerkiksi ammattiliitolta tai oppilaitoksen tasa-arvovastaavalta.

Lisätietoa

Esite perustuu WoM Oy:n, Seta ry:n ja Ihmisoikeusliiton laatimaan tietopakettiin sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22).

Tietopaketin perusteella on laadittu myös seuraavat STM:n esitteet:

- Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)





SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Puhelin 0295 16001 (Valtioneuvoston vaihde)
Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto
www.stm.fi

Tämä esite löytyy sosiaali- ja terveysministeriön
verkkosivuilta osoitteesta www.stm.fi/julkaisut

SÄHKÖPOSTITILAUPALVELU

Tilauspalvelusta voi tilata sähköpostiin
sosiaali- ja terveysministeriön uusimmat

- julkaisut
- tiedotteet ja verkkouutiset
- Yläkulma-artikkelit
- kuntainfot

Sähköpostitilauksen voi tehdä osoitteessa
www.stm.fi/tilauspalvelu

ISBN 978-952-00-3715-4 (NID.)